



Article

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN KOTA METRO

Marzuki¹& Lukmanul Hakim²

¹Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung, Indonesia;
email : kandajuki76@gmail.com

²Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung, Indonesia;
email : lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

ABSTRACT

The study aims to analyze the influence of motivation and compensation on employee performance at the Trade Department of Metro City by adopting Herzberg's Two-Factor Theory. Since the trade sector is a major contributor to the Regional Gross Domestic Product (RGDP) of Metro City and plays a central role in organizational success, this study evaluates the impact of motivation as a motivator and compensation as a hygiene factor on employee performance. The findings indicate a positive and significant influence of motivation and compensation on employee performance, both partially and simultaneously. Based on these findings, this study provides several strategic recommendations for the Trade Department to optimize motivation programs, revise the compensation system, and enhance employee training programs. The practical implications of this study are expected to contribute to improving productivity, employee job satisfaction, and achieving organizational goals more effectively.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro dengan mengadopsi Teori Dua Faktor Herzberg. Mengingat peran sentral sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi, terutama di sektor perdagangan yang berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Metro, penelitian ini mengevaluasi pengaruh motivasi sebagai faktor pemicu dan kompensasi sebagai faktor pemelihara terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan baik motivasi maupun kompensasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan temuan ini, penelitian ini memberikan sejumlah rekomendasi strategis bagi Dinas Perdagangan untuk mengoptimalkan program motivasi, merevisi sistem kompensasi, dan meningkatkan program pelatihan bagi pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja pegawai, serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif

KEYWORDS

Compensation, Department of Trade, Herzberg's Two-Factor Theory, human capital, motivation

KATA KUNCI

Motivasi, kompensasi, kinerja, Teori Dua Faktor Herzberg, Dinas Perdagangan, sumber daya manusia

Copyright

© The Author(s) 2024



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pemerintahan memegang peranan strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, bersih, dan mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Di Pemerintah Daerah Kota Metro, SDM yang dikenal sebagai Human Capital dipandang lebih unggul daripada aset lainnya seperti Physical Capital dan Organizational Capital. Sebagai komponen utama dalam mendukung kinerja organisasi, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan diri serta mempertanggungjawabkan kinerjanya guna mewujudkan SDM yang profesional dan selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Pada sektor perdagangan, Dinas Perdagangan Kota Metro telah menunjukkan peningkatan kontribusi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dalam beberapa tahun terakhir. Pencapaian ini menggambarkan peran vital sektor perdagangan dalam pembangunan ekonomi daerah. Namun, di balik pencapaian tersebut, Dinas Perdagangan masih menghadapi tantangan signifikan dalam hal peningkatan kinerja dan motivasi pegawai, terutama pada aspek disiplin kerja dan kompetensi. Hal ini memerlukan perhatian khusus untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan adalah ketidakpastian status kepegawaian non-ASN (Aparatur Sipil Negara), yang dapat menimbulkan perasaan ketidakamanan kerja dan berdampak negatif pada performa. Selain itu, ketidaksesuaian kompensasi dengan harapan dan kebutuhan pegawai, baik ASN maupun non-ASN, turut menjadi faktor yang menurunkan motivasi dan produktivitas. Pemerintah Kota Metro, melalui Dinas Perdagangan, telah menerapkan kebijakan pengurangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) untuk mendorong peningkatan kinerja ASN. Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin dan tanggung jawab, pengaruhnya terhadap motivasi pegawai masih perlu dievaluasi lebih lanjut.

Proses penilaian kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kota Metro, termasuk di Dinas Perdagangan, dilakukan melalui serangkaian manajemen kinerja, mulai dari penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penilaian SKP, hingga pemantauan dan evaluasi kinerja. Penilaian ini diperkuat dengan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang menunjukkan peningkatan nilai dari tahun ke tahun. Peningkatan ini mengindikasikan adanya upaya yang signifikan dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Namun demikian, hasil pra-survei terhadap pegawai Dinas Perdagangan menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai SAKIP meningkat, perbaikan pada kompensasi dan motivasi tetap perlu menjadi prioritas untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor tersebut dengan menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg. Teori ini membedakan antara faktor motivator yang mendorong kinerja, seperti pencapaian dan pengakuan, dengan faktor hygiene, seperti kompensasi dan kondisi kerja, yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dalam konteks penelitian ini, faktor motivasi intrinsik dan kompensasi sebagai faktor hygiene akan diteliti untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan teori ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana motivasi dan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai.

Oleh karena itu, untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, dinas perlu memprioritaskan implementasi sistem penilaian kinerja yang lebih efektif serta melakukan penyesuaian kompensasi yang sesuai dengan standar yang berlaku. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja dan motivasi pegawai, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan strategis Pemerintah Kota Metro secara keseluruhan.

REVIEW LITERATUR

Motivasi (X1)

Motivasi kerja adalah dorongan untuk bertindak yang berasal dari berbagai faktor. Setiap individu dapat termotivasi oleh beragam faktor yang berbeda. Motivasi kerja mencakup gabungan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk memilih cara bertindak tertentu dalam pekerjaan dan menunjukkan perilaku yang sesuai (Wibowo, 2011). Teori yang diutarakan oleh Wibowo pada tahun 2011 menyajikan suatu kerangka konseptual yang mengaitkan motivasi kerja dengan sejumlah variabel penelitian yang terukur. Dalam teori ini, motivasi kerja (X1) diartikulasikan melalui berbagai kebutuhan psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja individu. Pertama, kebutuhan untuk berprestasi diukur melalui indikator seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, dan keterampilan dalam menghadapi resiko (sub indikator 1-4). Kedua, kebutuhan untuk memperluas pergaulan dijelaskan melalui aspek-aspek seperti kemampuan berkomunikasi dan pembentukan persahabatan (sub indikator 5-6). Terakhir, kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan dicerminkan melalui pandangan terhadap

pemimpin dan keteladanan yang ditunjukkan oleh para atasan (sub indikator 7-8).

Dalam teori ini, Wibowo mengaitkan motivasi kerja dengan dimensi kebutuhan psikologis yang mencakup aspek pencapaian, hubungan sosial, dan keahlian dalam pekerjaan. Dengan menyajikan indikator dan sub indikator yang terukur, teori ini memberikan pandangan yang sistematis terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan kerja. Dengan pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel ini, organisasi dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kompensasi (X2)

Kompensasi (X2) adalah sistem penghargaan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk memberikan kemampuan optimal dalam mencapai target yang ditetapkan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka (Kreitner & Knicki, 2015). Dalam menilai dampak kompensasi terhadap pegawai, sejumlah indikator menjadi fokus evaluasi. Pertama, aspek daya tarik penghargaan menjadi kunci, di mana setiap penghargaan harus memiliki daya tarik yang kuat untuk memunculkan keinginan pegawai untuk memperolehnya.

Kinerja pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan jumlah yang dicapai saat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara 2013). Untuk mengukur kinerja, terdapat dua indikator utama. Pertama, sasaran kerja yang mencakup kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian tugas. Kedua, perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hipotesis Penelitian

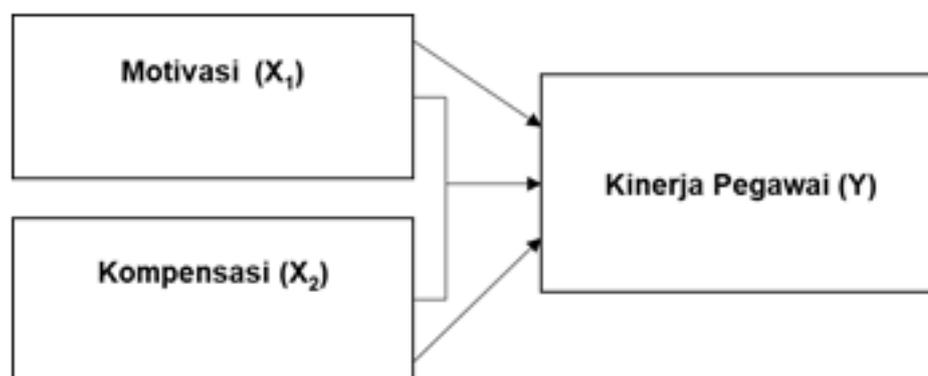
Hipotesis adalah pernyataan singkat, ringkas, dan jelas yang dirumuskan dalam bentuk kalimat untuk diuji atau dijawab dengan teknik analisis yang telah ditentukan. Tidak semua penelitian memerlukan hipotesis. Minimal terdapat dua variabel yang berbeda dalam kalimat pernyataan hipotesis, yang bisa berupa kausalitas (sebab dan akibat). Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau teori yang belum teruji kebenarannya (Supriyanto & Machfudz, 2010; 12).

Menurut Sekaran (2003) dalam buku Supriyanto & Maharani (2013; 23), hipotesis didefinisikan sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dirumuskan dalam kalimat pernyataan untuk diuji, berdasarkan kerangka teoritis atau studi penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013; 96), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban

tersebut berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris dari pengumpulan data atau kuesioner.

Dengan menggunakan H_0 sebagai hipotesis awal, menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dari motivasi maupun kompensasi terhadap kinerja. Dan bentuk hipotesis yaitu :

- H_0 : Tidak ada pengaruh baik dari Motivasi maupun Kompensasi terhadap Kinerja
- H_{a1} : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada Pada Dinas Perdagangan Kota Metro
- H_{a2} : Terdapat Pengaruh Kompensasi yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro
- H_{a3} : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama terhadap Kinerja pegawai pada Pada Dinas Perdagangan Kota Metro.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, sesuai dengan konsep positivisme, untuk menyelidiki pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, digunakan regresi linear berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Metro selama bulan Februari 2024 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai". Lokasi penelitian dipilih karena relevansinya dengan ruang lingkup penelitian terkait kinerja pegawai di instansi tersebut. Waktu penelitian pada bulan Februari 2024 dipilih dengan mempertimbangkan keberlangsungan operasional organisasi dan ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi. Dengan menggunakan seluruh populasi pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro (88 orang) sebagai sampel, diharapkan hasil

penelitian memberikan gambaran yang akurat dan relevan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup penggunaan data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui angket (kuesioner) kepada responden di Dinas Perdagangan Kota Metro, serta data skunder yang diperoleh dari sumber lain seperti laporan tahunan Dinas, majalah ilmiah, dan buletin. Untuk memastikan objektivitas, validitas, dan reliabilitas data, teknik pengumpulan yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan pertanyaan berbentuk pilihan ganda, dan skor jawaban diberikan berdasarkan skala Likert dari 1 hingga 5, sesuai dengan bobot penilaian yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji validitas menggunakan perangkat lunak SPSS dengan menghitung uji skala alpha Cronbach, di mana nilai r hit dibandingkan dengan nilai r tabel untuk menilai kevalidan alat ukur. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan metode oneshot menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menentukan konsistensi dan stabilitas jawaban responden dari waktu ke waktu.

Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik untuk analisis regresi linier berganda. Uji ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memeriksa asumsi dasar dalam analisis regresi. Misalnya, uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual untuk menilai distribusi normal dari variabel residual. Analisis data meliputi analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sementara analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil analisis ini akan digunakan untuk menguji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan menggunakan kriteria signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari total 88 pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro, sebanyak 60 orang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner untuk penelitian yang dilakukan. Tingkat partisipasi yang tinggi ini mencerminkan respons yang kuat dari lingkungan kerja tersebut, serta memberikan dasar yang kokoh untuk validitas hasil penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persen (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	33	55,00
	b. Perempuan	27	45,00
2	Kelompok Umur		
	a. 30 tahun atau kurang	15	25
	b. 31-40 tahun	20	33,33
	c. 41-50 tahun	14	23,33
	d. 51 tahun atau lebih	11	18,33
3	Generasi		
	a. Generasi Z (24 tahun atau kurang)	2	3,33
	b. Milenial (25-40 tahun)	29	48,33
	c. X (41-56 tahun)	25	41,67
	d. Baby boomer (57-75 tahun)	4	6,67

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pengambilan sampel yang digunakan mungkin menggunakan metode Slovin, dengan 60 responden dianggap sebagai ukuran sampel yang memadai untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Dari segi demografi, responden menunjukkan keragaman yang baik. Secara proporsional, terdapat distribusi yang seimbang antara laki-laki (55%) dan perempuan (45%).

Sementara dalam kelompok usia, partisipasi terbagi dengan 25% responden berusia 30 tahun atau kurang, 33.33% berusia 31-40 tahun, 23.33% berusia 41-50 tahun, dan 18.33% berusia 51 tahun atau lebih. Selain itu, dari perspektif generasi, generasi milenial (25-40 tahun) menjadi kelompok terbesar dengan 48.33%, diikuti oleh generasi X (41-56 tahun) dengan 41.67%, dan sisanya adalah generasi Z (3.33%) dan baby boomer (6.67%). Keragaman demografi yang terwakili dalam penelitian ini memberikan landasan yang solid untuk analisis data yang mendalam dan relevan untuk seluruh populasi pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro.

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dengan menggunakan sebanyak 26 pernyataan, yang terdiri dari 9 pada Motivasi (Variabel X_1), 8 pada variabel Kompensasi (Variabel X_2), dan 9 pada kinerja (Variabel Y). Uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pertanyaan dengan nilai kritis korelasi (r_{tabel}) pada $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$ dan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0.2144. Sementara itu, pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alfa dengan nilai r_{tabel} .

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi
 (Variabel X₁)**

Item No	r _{hitung}	r _{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.724**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0.710**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0.711**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0.758**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0.636**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0.751**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0.717**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0.711**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	0.752**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh informasi bahwa 9 pertanyaan pada variabel motivasi yang diuji telah terbukti valid. Evaluasi hasil uji validitas untuk variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi (Variabel X₂)

Item No	r _{hitung}	r _{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.759**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0.763**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0.737**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0.743**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0.714**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0.737**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0.766**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0.716**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa 8 pertanyaan pada variabel kompensasi telah terbukti valid. Evaluasi uji validitas untuk variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Item No	r _{hitung}	r _{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Hasil	Keterangan
1	0.770**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
2	0.802**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
3	0.707**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
4	0.731**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
5	0.739**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
6	0.707**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
7	0.738**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
8	0.702**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
9	0.738**	0.2144	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 9 item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai, hasil uji menunjukkan bahwa semuanya valid. Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alfa (α) dengan nilai kritikal r (r_{tabel}) pada derajat kebebasan (df) = 61 dan taraf kepercayaan 95%, yang bernilai 0,248. Hasil perbandingan ini dapat dilihat dalam tabel untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen yang digunakan seperti pada tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Alfa	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
X_1	0,884	0.2144	Reliabel
X_2	0,889	0.2144	Reliabel
Y	0,909	0.2144	Reliabel

Sumber : data diolah tahun 2024

Interpretasi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik, karena nilai Alfa yang dihasilkan lebih besar daripada nilai kritikal r yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang terlibat secara konsisten dan dapat dipercaya.

Analisis Kualitatif

Dari hasil survei yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Metro, mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap berbagai aspek yang diamati. Pertama, dalam hal kualitas pelayanan, sebagian besar responden (35.0%) menganggapnya "Cukup Baik", dengan persentase signifikan juga memberikan penilaian lebih tinggi, yaitu 23.3% menyatakan "Sangat Baik" dan 28.3% "Baik". Meskipun demikian, terdapat kelompok responden yang memberikan penilaian rendah terhadap pelayanan, dengan 8.3% "Tidak Baik" dan 5.0% "Sangat Tidak Baik". Analisis menunjukkan mayoritas dari mereka termasuk dalam kategori jawaban yang baik terkait variabel kepemimpinan, mengindikasikan persepsi positif terhadap kepemimpinan dalam konteks pelayanan.

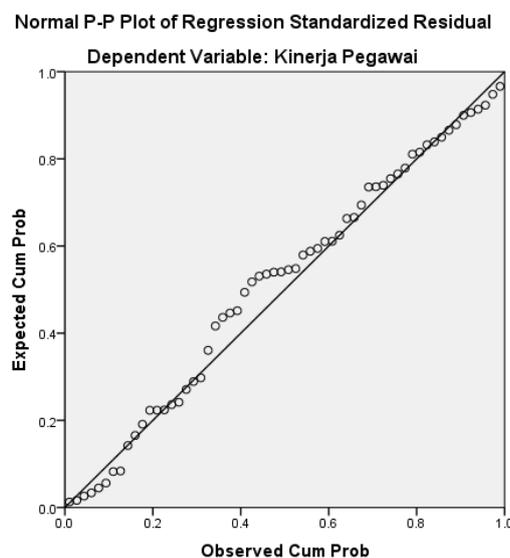
Kedua, sistem kompensasi juga mendapat penilaian positif mayoritas, dengan 18.3% responden menyatakan "Sangat Baik" dan 28.3% "Baik". Mayoritas (40.0%) menganggapnya "Cukup Baik". Namun, ada 10.0% responden yang memberikan penilaian rendah terhadap kompensasi. Evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memahami harapan karyawan yang memberikan penilaian rendah terhadap sistem kompensasi.

Ketiga, dari segi kinerja, mayoritas pegawai mendapatkan penilaian positif, dengan 28.3% "Sangat Baik" dan 38.3% "Baik". Namun, 10.0% pegawai mendapatkan penilaian "Tidak Baik" dan "Sangat Tidak Baik". Evaluasi sangat diperlukan pada faktor yang mempengaruhi kinerja rendah

dan perlu untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki. Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan mayoritas responden memberikan jawaban positif terkait kategori kinerja, meskipun ada beberapa area yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut untuk peningkatan kepuasan dan efektivitas di lingkungan kerja tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Dalam evaluasi model regresi, uji normalitas pada residuals penting dilakukan untuk memverifikasi apakah distribusi dari galat model mengikuti distribusi normal. Asumsi normalitas pada residuals sangat krusial dalam analisis regresi linier karena berkaitan dengan keandalan hasil uji statistik yang menggunakan model tersebut.



Sumber: data diolah tahun 2024

Gambar 2. Kurva Normal pada P-P Plot

Hasil uji normalitas pada grafik diatas menunjukkan bahwa model penelitian memenuhi keadaan normalitas, yang mendukung keandalan penggunaannya dalam interpretasi hasil uji hipotesis dan interval kepercayaan.

Selain uji normalitas, langkah evaluasi lainnya adalah uji multikolinieritas, yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi kuat antar variabel independen dalam model regresi. Evaluasi ini dilakukan dengan memeriksa nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi, dengan semua nilai VIF dan tolerance berada dalam rentang yang dapat diterima.

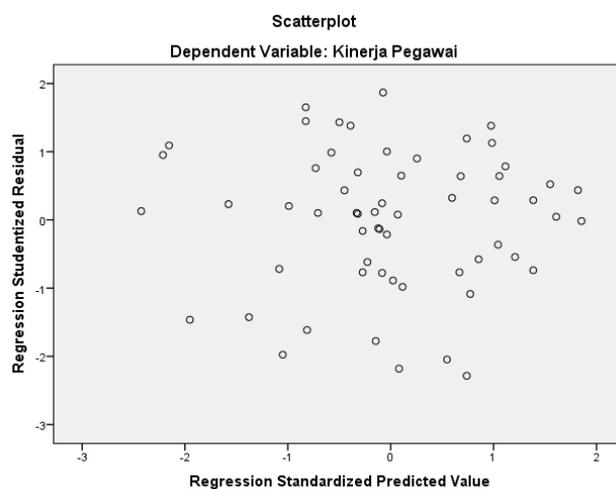
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.180	3.145		2.601	.012	
	Motivasi	.313	.138	.315	2.268	.027	.419 2.386
	Kompensasi	.560	.168	.464	3.338	.001	.419 2.386

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah tahun 2024

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidaksamaan dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Hasil visualisasi dan uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang teratur atau peningkatan variabilitas residual sepanjang rentang nilai prediksi.



Sumber: data diolah tahun 2024

Gambar 3. Scatter Plot

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, yang menambah kepercayaan terhadap validitas hasil analisis regresi terkait variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja.

Uji Hipotesis

Penggunaan uji t dalam analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam model tersebut. Menurut Ghazali (2012), jika nilai thitung (nilai t yang dihitung) lebih besar daripada nilai ttabel (nilai t kritis) pada tingkat signifikansi tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, variabel tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap perubahan atau variasi dalam variabel dependen dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji t Hitungan (Uji Parsial)

Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.180	3.145		2.601	.012
	Motivasi	.313	.138	.315	2.268	.027
	Kompensasi	.560	.168	.464	3.338	.001

Sumber: data diolah tahun 2024

Dalam penelitian terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro, diuji tiga hipotesis terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja. Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2.268) > t_{tabel} (1.672)$ pada $\alpha 0,05$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja. Hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima, sementara hipotesis nol (H_{01}) ditolak. Hipotesis kedua menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} (3.338) > t_{tabel} (1.672)$ pada $\alpha 0,05$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja. Hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, sementara hipotesis nol (H_{02}) ditolak. Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang ditentukan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Statistika F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1658.013	2	829.007	33.201	.000 ^b
	Residual	1423.237	57	24.969		
	Total	3081.250	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi						

Sumber: data diolah tahun 2024

Hasil dari uji Statistik F menguji hipotesis ketiga terkait pengaruh bersama-sama antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Temuan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (33.201)$ jauh lebih besar daripada nilai $F_{tabel} (3.16)$ pada $\alpha 0,05$, mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro. Sebagai hasilnya, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima sedangkan hipotesis nol (H_{03}) ditolak.

Analisis regresi ini memberikan dukungan empiris terhadap pengaruh positif motivasi dan kompensasi, baik secara individual maupun bersama-

sama, terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks organisasi. Dengan demikian, hasil ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi tersebut.

Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah $Y = 8.180 + 0.313X_1 + 0.560X_2$, dengan X_1 adalah motivasi dan X_2 adalah kompensasi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.522	4.99691
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: data diolah tahun 2024

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.538 menunjukkan bahwa sekitar 53.8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi. Meskipun demikian, model regresi ini mampu menjelaskan variasi dalam data dengan baik (Adjusted R Square = 0.522), menunjukkan kemampuan model yang cukup dalam menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan melalui lensa Teori Dua Faktor Herzberg, yang mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori utama: faktor motivasi dan faktor kebersihan. Dalam konteks penelitian ini, variabel motivasi dan kompensasi yang diteliti selaras dengan konsep faktor motivasi dan kebersihan yang diusulkan oleh Herzberg.

Faktor motivasi, sebagaimana didefinisikan oleh Herzberg (1959), merujuk pada faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja. Faktor-faktor ini umumnya bersifat intrinsik dan terkait dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti pengakuan, tanggung jawab, pencapaian, dan peluang pertumbuhan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Temuan ini konsisten dengan hipotesis yang diajukan dan mendukung gagasan Herzberg bahwa faktor-faktor motivasi intrinsik merupakan pendorong utama kinerja individu. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang untuk tumbuh dan berkembang, serta mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi (0,313) menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini mendukung aspek motivator dalam teori Herzberg, yang menekankan pentingnya pencapaian dan pengakuan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Faktor kebersihan adalah faktor yang tidak langsung memotivasi pegawai, tetapi jika tidak dipenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Faktor ini meliputi gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi (X2) yang diukur menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor kebersihan dalam teori Herzberg, yang meskipun tidak menambah kepuasan kerja secara signifikan, ketidakpuasan akan muncul jika kompensasi tidak memadai atau tidak sesuai harapan.

Koefisien regresi untuk kompensasi (0,560) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang lebih kuat dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Lee et al. (2022), faktor kebersihan seperti kompensasi berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak serta merta meningkatkan kepuasan. Dalam hal ini, jika kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan, pegawai akan merasa tidak puas, yang berpotensi menurunkan kinerja.

Temuan dari penelitian ini sesuai dengan teori Herzberg bahwa kedua faktor, baik motivasi maupun kebersihan, diperlukan untuk mencapai keseimbangan kinerja yang baik di organisasi. Motivasi berfungsi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, sementara kompensasi sebagai faktor kebersihan diperlukan untuk mengurangi ketidakpuasan. Dengan koefisien determinasi sebesar 53,8%, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, mendukung gagasan bahwa kedua jenis faktor ini tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Hasil kajian ini juga mendukung berbagai penelitian yang ada terkait Teori dua faktor Herzberg. Penelitian yang ada menemukan bahwa faktor-faktor motivasi intrinsik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pertumbuhan, dan pengembangan diri memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, faktor-faktor kebersihan ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, dan pengawasan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Ahmed, 2010).

Faktor motivasi, yang juga dikenal sebagai faktor intrinsik, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini termasuk pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan profesional. Misalnya, di sektor telekomunikasi Pakistan, faktor intrinsik ditemukan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan

kerja. Selain itu, faktor-faktor seperti kompensasi yang adil dan peluang pengembangan karir juga berkontribusi besar pada kepuasan kerja. Menariknya, faktor-faktor kebersihan seperti kondisi kerja fisik, hubungan antar rekan kerja, atau kebijakan perusahaan yang baik, ternyata tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja staf administrasi dalam konteks ini (Wen et al., 2018).

Faktor hygiene, atau faktor ekstrinsik, menunjukkan hasil yang bervariasi di berbagai studi. Sementara beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor hygiene seperti kondisi kerja yang baik, kebijakan organisasi yang mendukung, dan hubungan interpersonal yang positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Seperti dalam kasus kepuasan kerja karyawan Direktorat Jenderal Pajak. Studi yang ada menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami tingkat motivasi kerja tinggi cenderung melihat peningkatan kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dari aspek-aspek pekerjaan seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian pula, faktor-faktor kebersihan seperti kondisi kerja yang baik, kebijakan organisasi yang mendukung, dan hubungan antarpribadi yang positif di tempat kerja juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Wibowo et al., 2024).

Penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa diakui, diberi tanggung jawab, dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Namun, demikian pula, faktor-faktor hygiene seperti kompensasi yang adil, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan antarpribadi yang positif juga berperan penting dalam menjaga kepuasan karyawan. Dengan kata lain, baik faktor yang mendorong motivasi intrinsik maupun faktor yang mencegah ketidakpuasan (faktor hygiene) sama-sama memiliki kontribusi dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam konteks Dinas Perdagangan Kota Metro, temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan yang komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu tidak hanya fokus pada program-program yang meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pendelegasian tugas, dan peluang pengembangan karir, tetapi juga memastikan bahwa kebutuhan dasar karyawan terpenuhi. Hal ini mencakup pemberian kompensasi yang kompetitif, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, serta membangun hubungan kerja yang harmonis.

Dengan demikian, dengan menyeimbangkan antara pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan (faktor motivasi) dan kebutuhan fisik serta sosial (faktor hygiene), Dinas Perdagangan Kota Metro dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Baik faktor motivasi maupun faktor hygiene memiliki peran yang saling melengkapi dalam mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang ingin mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas perlu memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang dalam strategi pengelolaan sumber daya manusianya.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengungkap kontribusi signifikan dari motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa baik motivasi maupun kompensasi secara individual maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut berperan penting dalam mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Pertama, Dinas Perdagangan Kota Metro disarankan untuk mengoptimalkan program motivasi dengan memberikan perhatian khusus pada pengakuan atas kinerja pegawai dan pengembangan karir. Selain itu, pembentukan tim evaluasi internal dapat membantu dalam mengukur efektivitas program motivasi yang telah dilaksanakan. Kedua, sistem kompensasi, khususnya tunjangan jabatan fungsional, perlu ditinjau ulang dan disesuaikan dengan standar yang ditetapkan oleh Menteri PAN-RB. Proses revisi ini sebaiknya melibatkan partisipasi aktif dari pegawai untuk memastikan bahwa kebijakan yang dihasilkan relevan dan adil. Ketiga, pengembangan kompetensi pegawai, terutama Pejabat Fungsional Tertentu, perlu diperkuat melalui program pelatihan yang terukur dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Keempat, transparansi informasi mengenai status kepegawaian, terutama bagi pegawai non-ASN, perlu ditingkatkan melalui penyediaan forum komunikasi yang terbuka. Kelima, implementasi sistem pemantauan kinerja secara berkala yang melibatkan berbagai pihak akan membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil tindakan korektif yang tepat. Terakhir, penyusunan rencana aksi yang konkret dan berkelanjutan, serta penyempurnaan sistem evaluasi kinerja dengan kriteria yang jelas dan objektif, merupakan langkah penting untuk memastikan keberlanjutan perbaikan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I. (2010). Effects of Motivational factors on Employees Job Satisfaction: A case study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), Article 3. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n3p70>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2006). *Handbook of performance management*. Kogan Page.
- Aziz, R. Z. A. (2018). *Total quality management: Tahapan implementasi TQM dan gugus kendali mutu*. Darmajaya Press.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen kinerja: Falsafah teori dan penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations: Global edition*. Pearson.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2015). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2).
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. The Free Press.
- Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing determinants of job satisfaction based on two-factor theory. *Sustainability*, 14(19), 12557. <https://doi.org/10.3390/su141912557>
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. W. S. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1).
- Schwartz, H., & Davis, S. M. (1981). Matching corporate culture and business strategy. *Organizational Dynamics*, 10(1), 30–48.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Statistik non parametrik untuk penelitian*. Alfabeta.

- Wen, X., Butt, R. S., Khan, R., Murad, M., Ashraf, S. F., & Michael, A. (2018). Effect of Motivational Factors on Job Satisfaction of Administrative Staff in Telecom Sector of Pakistan. *Human Resource Research*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.5296/hrr.v2i1.13672>
- Wibowo, H. N., Wajdi, M. F., & Sholahuddin, M. (2024). Enhancing Employee Job Satisfaction in the Tax Sector: The Role of Motivation and Hygiene Factors at the Directorate General of Taxes. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(1), 200–219. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i1.180>
- Wiener, N. (1950). *The human use of human beings: Cybernetics and society*. Free Association Books.